

JOAQUINA PARICIO

Características de la dinámica de los salarios industriales

I. INTRODUCCION

El crecimiento continuado en los salarios monetarios ha sido un hecho común en los países industrializados en las últimas décadas. Las teorías que se han elaborado para explicarlo han sido múltiples y no siempre coincidentes respecto a las causas desencadenantes de la denominada "inflación salarial". Lógicamente las medidas aconsejadas para paliar dicha inflación han variado también en función de las causas que la originen.

En ocasiones, la polémica se ha centrado en el proceso de determinación salarial. Si éste responde a un modelo de "competencia atomística", aunque no perfecta, del mercado de trabajo las variables representativas del grado de tensión en el mercado de trabajo y las expectativas de precios explicarán los movimientos salariales. Si los salarios son el resultado de un proceso de negociación colectiva deberán considerarse variables de tipo institucional que determinen, al menos en parte, los cambios efectuados en la dinámica salarial.

Vamos a exponer a continuación las argumentaciones sostenidas en estos dos enfoques, que no siempre son contrapuestos, para contrastar posteriormente si algunas de las hipótesis avanzadas de tipo "institucional" han tenido relevancia en la explicación de los salarios industriales, de la economía española a lo largo del período 1963-76.

II. LA CURVA DE PHILLIPS Y EL ENFOQUE DE LAS EXPECTATIVAS

Gran parte de los estudios realizados sobre las fluctuaciones de los salarios se han centrado en la relación existente entre la tasa de variación salarial y el desempleo que, como había mostrado Phillips (20), era inversa y no lineal, manteniéndose estable a lo largo de casi un siglo. La fundamentación teórica de esta relación meramente empírica fue dada por Lipsey (15) y consistía en aplicar el principio del exceso de demanda al mercado de trabajo. La explicación de Lipsey es la siguiente: el ritmo de variación salarial depende directamente del exceso de demanda, así que cuanto mayor sea el desequilibrio en el mercado de trabajo más rápidamente variarán los salarios, como el exceso de demanda está relacionado inversamente con la tasa de paro se puede derivar de esta forma la relación inversa entre la variación de los salarios monetarios y la tasa de paro.

$$\dot{W} = f(u) \quad f'(u) < 0$$

Pero la teoría del exceso de demanda que constituye el núcleo de esta explicación es incompleta, ya que la variable relevante en el mercado de trabajo son los salarios reales de los que el salario nominal forma parte pero también deben tenerse en cuenta los salarios esperados o los precios futuros. El análisis de Friedman (8) y de Phelps (18) del mercado de trabajo difiere del de Lipsey en el supuesto de que tanto la oferta como la demanda de trabajo dependen del salario real por lo que la relación entre la tasa de variación salarial y tasa de paro es una función incompleta de la explicación de los salarios monetarios.

Una explicación más correcta de la tasa de variación de los salarios monetarios deberá considerar el grado de tensión en el mercado de trabajo y los cambios esperados en los salarios —según Phelps— o bien en los precios —según Friedman—. La función de ajuste, puede expresarse del siguiente modo:

$$\dot{W} = f(u) + \dot{P}^e$$

Además, en el modelo de Phelps la relación básica entre el ritmo de variación salarial y el exceso de demanda es más general ya que considera también la tasa de vacantes existentes en las empresas que a su vez depende de la tasa de paro y del ritmo de crecimiento del empleo.

Si se define el equilibrio como aquella trayectoria en que las variables actuales se comportan como el público espera que lo hagan, el coeficiente de los precios será la unidad, desapareciendo, de este modo, el trade-off a largo plazo entre inflación y desempleo. El nivel de desem-

pleo U^* —natural u óptimo— es aquél que resulta compatible con la condición del equilibrio estable, siendo independiente de la tasa de inflación. La curva de Phillips a largo plazo se convierte en vertical.

La nueva microeconomía de la inflación y el empleo cuyos principales exponentes son recogidos en Phelps (19) se centran, fundamentalmente, en el desarrollo de dos ideas: la tasa natural de desempleo, cuyo valor es distinto de cero debido a la información costosa y a la heterogeneidad de los trabajos existentes en el mercado, y la existencia de una relación negativa e inversa entre tasa de variación salarial y desempleo válida únicamente en el corto plazo¹.

En definitiva, suponiendo que la tasa de variación en la productividad permanezca constante, los movimientos en los salarios monetarios quedan explicados por la consideración de dos factores: la tensión en el mercado de trabajo y las expectativas de precios. Cualesquiera otros elementos o factores económicos o institucionales son eliminados en este análisis como irrelevantes para explicar la dinámica salarial².

III. LA NEGOCIACION COLECTIVA: CARACTERISTICAS INSTITUCIONALES DE LOS SALARIOS

Un tratamiento diferente de las fluctuaciones salariales tiene que partir de la consideración de las características institucionales típicas del mercado de trabajo que pueden quedar reflejadas si tenemos en cuenta que los salarios son determinados en un proceso de negociación colectiva. Si esto es así las normas o tendencias mantenidas por los distintos grupos de trabajadores y empleadores en la negociación colectiva implica que existen factores institucionales que deben ser considerados además de la tensión en el mercado de trabajo y las expectativas de precios.

El propio Keynes ya señaló en su *Teoría General* cómo los movimientos en los salarios monetarios son explicados en buena parte por la tendencia de los distintos grupos de trabajadores a proteger sus salarios relativos. La resistencia de los trabajadores ante cualquier disminución de sus salarios monetarios frente a otros es explicada por la disminución que conllevaría en sus salarios reales en relación con los otros grupos de trabajadores. Existe cierta inercia hacia el mantenimiento en la estructura relativa de los salarios.

1. ALCHIAN desarrolla principalmente el primer punto y PHELPS y MORTENSEN el segundo. Todos ellos incluidos en (19).

2. Una crítica al modelo monetarista de la inflación se encuentra en CRIPPS (2).

En un trabajo más reciente, pero en una línea similar a la mantenida por Keynes, Hicks (10) señala cómo en los últimos años, junto a criterios de eficiencia económica como el avance de la productividad o la escasez de ciertos tipos de trabajo que provocan variaciones en el precio del trabajo se le han venido a sumar criterios de eficiencia social y es en este sentido como ciertos elementos institucionales se han convertido en dominantes en la dinámica salarial. Las presiones sociales tales como el criterio del salario "justo", y los "agravios comparativos" entre los distintos grupos de trabajadores han incrementado su importancia, con independencia de criterios de eficiencia económica. Estas presiones sociales se han tornado cada vez más relevantes: "ya no se trata de que la razón principal del alza de salarios sea la escasez de mano de obra. Los salarios se elevan, haya o no escasez de trabajo, tanto en la recesión como en el boom. Todo el mundo se siente postergado".

Aunque los argumentos señalados por Hicks son tachados de inconsistentes por algunos autores, por ejemplo Laidler y Parkin (14), lo cierto es que se ha comprobado cómo los aumentos salariales en los distintos sectores industriales siguen en ocasiones dichos criterios. Así, en la medida que los salarios de unos grupos de trabajadores dependen de los movimientos sufridos en los salarios percibidos por otros grupos de trabajadores existe, como ha indicado Tobin (23), algo de arbitrario y convencional, indeterminado e inestable en el proceso de establecimiento de los salarios: las variaciones salariales tienden a mantener el status relativo que se considera propio y justo.

Si los incrementos salariales están basados en consideraciones de este tipo, la tasa de variación media en los salarios estará influenciada por los factores determinantes de los salarios de referencia de los sectores industriales tomados como guías o líderes. En estos sectores claves o guías se iniciaron los cambios salariales retransmitiendo posteriormente sus efectos al resto de los sectores. Varios han sido los trabajos que se han realizado para contrastar esta hipótesis. Los efectos rebosamiento o los *spill-overs* se basan en la idea de que existe un proceso de transmisión salarial en el que las peticiones salariales logradas en ciertos sectores repercuten en el resto de la economía ya que los grupos de trabajadores de otras industrias intentan mantener su posición relativa en la estructura interindustrial de los salarios.

El trabajo de Eckstein y Wilson (5) para la industria americana muestra cómo la dinámica salarial puede ser explicada por la seguida en el grupo de industrias claves. En estos sectores los movimientos salariales se determinan por el desempleo y los beneficios imperantes en ellos, pero en el resto de las industrias las variaciones salariales están en función de las experimentadas por aquéllas. Existe así un proceso de transmisión institucional de la inflación salarial de unos sectores claves, que

marcan la pauta, al resto de los sectores industriales. La hipótesis constatada ha sido:

$$\dot{W}_i = f(\dot{w}_c)$$

en la que \dot{w}_i es la tasa de variación salarial en las industrias no básicas y \dot{w}_c es la tasa de variación en las industrias seleccionadas como clave.

Streeten (22) puso también de manifiesto este efecto transmisor entre los sectores. Para él, el proceso se inicia en aquellos sectores en donde la tasa de avance de la productividad es mayor. Frente a las ventajas de la productividad, los trabajadores en estos sectores inician sus peticiones de aumentos salariales que se ven realizados la mayor parte de las veces y en ocasiones también se incrementan los beneficios. De este modo las ganancias de productividad experimentadas en algunos sectores no se traducen en la correspondiente disminución de precios. En consecuencia, en otros sectores más regresivos o menos dinámicos tienden a realizarse peticiones salariales basadas en los incrementos logrados en los sectores iniciales. El resultado es una tasa de aumento uniforme en los salarios para el conjunto de la industria con independencia de la variación en la productividad³.

Edgren, Faxen y Odhner (6) han elaborado un modelo para la economía sueca que consta de dos sectores: el competitivo que produce bienes exportables y el protegido cuya producción no interviene en las relaciones exteriores. En este modelo el grupo clave está constituido por el sector competitivo en el que los avances en la productividad son mayores, ocasionando mayores salarios en dicho sector a la vez que transmiten sus efectos a los salarios del sector protegido. Las industrias expuestas a la competencia exterior se han comportado en Suecia como las líderes en los salarios en el mercado de trabajo, y en consecuencia el nivel medio de los salarios ha dependido de lo que las industrias componentes del sector competitivo estaban dispuestas a pagar a sus trabajadores.

Aunque la selección de los sectores claves o líderes ha variado de unos trabajos a otros, se ha comprobado en casi todos los estudios aplicados la existencia de efectos transmisores de la inflación salarial entre los sectores. En suma, a pesar de que en ocasiones se ha exagerado en los intentos por descubrir cuáles son los sectores claves o básicos, los modelos basados en esta hipótesis han funcionado bien como explicativos de la dinámica salarial y han puesto de manifiesto la influencia de elementos institucionales y sociales en el proceso de determinación sa-

3. Es interesante en este punto el desarrollo de Jackson, Turner y Wilkinson (12), sobre todo pp. 22-29.

larial que en ocasiones habrían sido dejados al margen del mismo⁴.

La inercia observada en la estructura de salarios relativos es el reflejo no sólo de la influencia de los movimientos salariales en los sectores clave sino que también las fluctuaciones del coste de la vida orientan los salarios hacia la equidad. Los intentos de los trabajadores por mantener su poder adquisitivo muestran como la experiencia pasada respecto a los precios constituye una buena explicación de los movimientos salariales. La inflación de precios se convierte así en la pauta general seguida por la dinámica salarial debido a la defensa por parte de los distintos grupos de trabajadores de un salario "junto y razonable". Las peticiones de los trabajadores basadas en el mantenimiento de dicho salario justo y razonable constituye una explicación bastante realista del proceso de determinación salarial y en ocasiones más satisfactoria que la proporcionada por variables de mercado más convencionales.

Pero ¿qué se entiende por salario justo y razonable? Jackson, Turner y Wilkinson (12) en base a los objetivos de los trabajadores en las negociaciones salariales concluyen que un salario justo y razonable es aquel nivel salarial neto, deducidos los impuestos, y en términos reales, deflactado por el índice de precios⁵. Aunque los términos justo y razonable son ambigüos e imprecisos, como ha señalado T. Scitovsky (21), llevan consigo unas implicaciones bien concretas. Para que un cambio salarial sea razonable deberá estar justificado por cualquier variación en las condiciones económicas y estar relacionado con la magnitud del cambio en la variable que lo provocó. Además siempre que como consecuencia se ocasionen variaciones en las rentas de grupos determinados de trabajadores se entenderá por cambio aquél que ocasione variaciones proporcionales en los salarios de los otros grupos de trabajadores.

En definitiva, los salarios han seguido en sus movimientos la dinámica experimentada por los precios y los aumentos conseguidos en ciertos sectores básicos, incrementándose de esta forma la rigidez ante los desequilibrios del mercado de trabajo. Así, en un trabajo realizado por Daniel (3) sobre los determinantes de los salarios en la industria británica se comprueba cómo el principal factor considerado por los trabajadores y empresarios en las negociaciones colectivas ha sido las fluctuaciones en el coste de la vida aceptando el principio de que los trabajadores deben ser compensados por dichos aumentos. Las condiciones económicas imperantes en los sectores tales como la capacidad de pago de la

4. V. por ejemplo los trabajos de Mulvey y Trevithick (16) y el de Eatwell, Llewellyn y Tarling (4).

5. Resulta interesante, para este punto, el tratamiento de los salarios realizado por Ferri (7), así como sus esfuerzos por encuadrar la dinámica salarial en el paradigma keynesiano. En esta misma línea hay que destacar también el papel de Trevithick (24) y el trabajo realizado, bajo una óptica distinta, por Johnston y Timbrell (13).

empresa o el estado de la demanda del mercado han tenido una menor importancia. Estas variables ejercen sus efectos de modo indirecto influyendo más en el grado de dificultad con que las negociaciones colectivas se lleven a buen término que en los aumentos señalados. Coutts, Tarling y Wilkinson (1) comprueban también cómo los incrementos salariales están influenciados principalmente por el coste de la vida y cómo dichos aumentos son independientes de la demanda del producto o de la tensión existente en el mercado de trabajo.

Se puede concluir que la determinación de los salarios en la actualidad se adecúa a normas distintas de las más convencionales seguidas en otros mercados. Los indicadores mantenidos en las negociaciones salariales son la inflación de precios y los aumentos conseguidos en ciertos sectores claves. Las dos normas provocan como resultado la conservación de la estructura de los salarios relativos y una tasa de aumento uniforme en los salarios, con lo que su aplicación resuelve, de modo neutral, las posibles disparidades de salarios que podrían surgir si se siguieran otras pautas diferentes eliminando la conflictividad de las mismas.

IV. REFLEXIONES SOBRE LAS DOS HIPÓTESIS

¿Qué factores son los determinantes de la dinámica salarial? La respuesta a esta cuestión dependerá del enfoque adoptado respecto a la fijación de los salarios. Si la determinación salarial se encuadra en un mercado atomístico cuasi competitivo en el que la información no es perfecta, las fluctuaciones salariales dependerán —supuesta una tasa de variación en la productividad constante— del exceso de demanda u oferta en el mercado de trabajo y de las expectativas de precios; si los salarios se determinan en un proceso de negociación colectiva, es decir, se encuadra en un mecanismo institucional otros factores pasan a jugar un papel importante. Así la consecución de un salario justo y razonable, lleva consigo que la dinámica salarial esté influenciada por los movimientos en los salarios de ciertos sectores dominantes y por la inflación de precios existente en el momento que se realice la negociación.

La determinación salarial enfocada como un proceso de negociación colectiva es una visión bastante realista del mercado de trabajo. La conservación de la estructura de los salarios relativos en base a criterios de agravios comparativos entre los distintos grupos de trabajadores y la consecución de una tasa de aumento uniforme en los salarios con independencia de las condiciones económicas sectoriales quedan perfectamente explicadas. El proceso de negociación colectiva pone de manifiesto toda una serie de elementos institucionales que en el modelo atomístico del mercado de trabajo permanecen ocultos. Ahora bien, eso

no quiere decir que no puedan introducirse también en este esquema. Como ha indicado Horsman en un reciente papel (11), la uniformidad observada en la estructura de salarios pueden explicarse del mismo modo por el modelo de la curva de Phillips ampliada y el enfoque de las expectativas. Su razonamiento es el siguiente: las negociaciones salariales se basan en las variaciones esperadas y actuales del coste de la vida, ya que los cambios en el nivel de precios son comunes a todos los sectores provocará como resultado la uniformidad en la tasa de variación salarial. Además aquellos sectores que muestren un ajuste más rápido a P_e como consecuencia de una mayor información, será utilizados como fuentes de información por el resto de los sectores. Es decir, la hipótesis de los sectores clave y sus efectos transmisores al resto, cabe también en esta argumentación. Del mismo modo la defensa de los trabajadores de un salario justo y razonable, entendido como aquel salario neto y que les compense de las variaciones pasadas en los precios, afectan al exceso de demanda de trabajo, del que la tasa de desempleo es un proxy, pudiendo suceder que las variaciones en las percepciones netas sea un mejor proxy del exceso de demanda que la tasa de paro⁶. En definitiva que estos dos enfoques se pueden considerar, en cierto modo, como complementarios más que como contrapuestos⁷.

El enfoque "institucional" ha sido criticado por su indeterminación de las variaciones salariales y excesiva dependencia de variables institucionales o sociológicas relacionadas con el mercado de trabajo, exclusivamente, faltando una explicación teórica adecuada que englobe todas las piezas señaladas. Pero lo cierto es que esta indeterminación o ambigüedad también puede achacarse al enfoque de las expectativas. Como ha señalado el propio Friedman (9) la investigación de aspectos diversos concernientes a esta hipótesis tales como la dinámica del proceso, la génesis de las expectativas y la posibilidad de producir efectos predecibles en las magnitudes reales mediante una política adecuada, servirían para enriquecer esta explicación.

La validez o utilidad de cada una de estas hipótesis depende, en gran medida, de lo que se pretenda estudiar con ellas. Si se quieren ver los efectos de la inflación en el mercado de trabajo resulta más conveniente la explicación proporcionada por la curva de Phillips y el enfoque de las expectativas. Si lo que se quiere es poner de manifiesto el proceso de transmisión de la inflación en el conjunto de la economía resulta más convincente los factores señalados cuando la determinación salarial se encuadra en el mecanismo institucional de la negociación colectiva.

6. Ver HORSMAN (11), p. 171, así como el trabajo de JOHNSTON Y TIMBRELL (13).

7. Esta sería la opinión de LAIDLER y PARKIN (14).

V. EVIDENCIA EMPIRICA DE LA DINAMICA SALARIAL

A continuación vamos a estudiar cuáles han sido las características de la dinámica salarial en la industria española a lo largo del período 1963-76. Para ello nos centraremos, fundamentalmente, en el análisis del comportamiento de la estructura interindustrial de los salarios a lo largo del período elegido, así como la influencia que el ritmo de variación en los salarios en un conjunto de sectores industriales “clave” y la inflación de precios han tenido sobre los movimientos salariales.

En el cuadro núm. 1 se muestra la tasa anual de variación salarial alcanzada en cada uno de los años componentes del período para trece sectores industriales⁸. Se han obtenido también los valores medios y la desviación típica en cada una de las series. El coeficiente de variación utilizado como medida de dispersión es el coeficiente entre la desviación típica y el valor medio pudiendo observarse como ha sido elevado tendiendo a descender en los últimos años del período. La comprobación de la tendencia hacia la conservación en la estructura de los salarios relativos por parte de los trabajadores es una hipótesis contrastable a largo plazo, por lo que obtuvimos los cambios experimentados en los salarios en el período 1963-76. Los resultados aparecen en el cuadro II y de la lectura del mismo puede observarse como la medida de dispersión relativa, el coeficiente de variación, disminuye considerablemente cuando las variaciones de los salarios analizados son del año final del período 1976 respecto al año inicial 1963. Su valor de 11,52% nos indica que los aumentos salariales del conjunto de industrias estudiadas han tenido cierta uniformidad a lo largo del período. Ordenados los salarios medios percibidos por los trabajadores en los distintos sectores industriales en el año 1963 y en el 1976 logramos un coeficiente de Spearman de 0,93 que nos confirma el mantenimiento de la estructura de salarios relativos durante el período. Aquellos sectores con mayores salarios al inicio del período son los que en 1976 también se encuentran en los primeros puestos del ranking salarial; a su vez, los sectores con menores salarios son los que ocupan los últimos puestos al final del período. Los resultados que hemos obtenido prueban cómo los trabajadores en sus peticiones salariales han tratado de mantener el puesto relativo de la estructura interindustrial.

La tendencia hacia la conservación de la estructura de salarios puede ser el reflejo, como hemos apuntado anteriormente, de que los movi-

8. La elección de estos trece sectores industriales se debe a que es la seguida por el INE en su encuesta de *Salarios* con excepción de electricidad, agua y gas y la construcción, sectores que por sus características especiales hemos preferido eliminarlos del análisis interindustrial.

Cuadro núm. 1.— Tasas anuales de variación salarial

	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
S. 1. Extracción de carbón.	16,2	29,3	17,1	13,4	11,4	14,9	12,3	10,5	16,7	24,3	25	41,8	26,2
S. 2. Extracción minerales metálicos	8,7	15,5	27,8	15,2	7,2	10,8	10,3	10,3	12,4	17,2	26,4	31,7	38,4
S. 3. Extracción de minerales no metálicos	14,1	10,9	19,3	17,9	5,6	11,6	12,4	14,5	19,3	20	20,4	28,3	27,8
S. 4. Alimentación, bebidas, tabaco.	21,1	13,8	14,3	18,5	10,9	10,2	12,8	12,4	13,1	15,1	19,3	28,7	43,6
S. 5. Industrias textiles.	13,9	12,8	16	20	5,9	7,3	10,1	12,1	15,3	16,7	23,5	25,6	39,2
S. 6. Fabr. calzado y prendas vestir	6,3	13,3	17,6	8,9	7,1	13,8	11,7	10,5	14,9	17,1	24,9	24,4	44
S. 7. Industrias de la madera y corcho	19	12,6	8,3	14,7	10,5	6,9	8,9	12,2	13,8	18	22,3	28,9	34,9
S. 8. Fabric. papel y artículos papel	10,3	14,5	18,1	16,1	16,9	9,2	12,1	21,9	18,4	19,9	29,4	29,6	31,1
S. 9. Imprentas y editoriales.	13,3	13,1	16,2	16,1	7,4	10,6	11,6	14,8	16,3	18,7	22,9	27,6	29,7
S. 10. Fabr. productos de caucho.	16,9	30,1	14,6	7,2	11,1	8,6	22,5	14,7	8,8	21,4	29,4	21,9	28
S. 11. Fabr. productos químicos	13,8	18,4	13,5	13	10,5	10,1	12,8	14,2	14,2	22,1	27,6	33,5	28,5
S. 12. Fabr. de productos derivados del petróleo y carbón. Fabr. de minerales no metálicos.	19	10,6	7,1	18,2	7,7	11,1	14,2	16,9	14,5	23,6	27,5	30,5	29,4
S. 13. Ind. metálicas básicas, Fabr. productos metálicos. Construcción maquinaria construcción de material de transporte	13,7	16,4	17,4	12,7	7,8	10,4	15,7	13,8	18,7	21	27	33,6	27,6
MEDIA.	14,33	16,25	15,94	14,76	8,46	10,42	12,87	13,75	15,1	19,62	25,04	29,7	32,95
DESVIACION TÍPICA.	4,22	6,33	5,08	3,73	2,09	2,25	3,37	3,15	2,88	2,79	3,23	4,95	6,32
COEFICIENTE DE VARIACION %	29,4	38,9	31,8	25,2	24,7	21,6	26,2	22,9	19,1	14,2	12,9	16,6	19,2

Fuente: Encuestas de Salarios publicadas por el I.N.E.

mientos salariales reciben la influencia de la dinámica salarial en ciertos sectores “clave” y de la inflación de precios, ya que ambos efectos tienden a reforzar la estabilidad interindustrial de los salarios de un modo neutral y poco conflictivo.

La hipótesis de las industrias “Clave” se basa en que el crecimiento de los salarios en un conjunto amplio de industrias es una función de la tasa de variación salarial experimentada en las industrias denominadas “clave” o básicas. Pero ¿cuáles son las industrias clave? La selección de las industrias clave ha sido en ocasiones bastante aleatoria en los estudios que han pretendido comprobar esta hipótesis. Para el caso de los sectores industriales españoles, hemos seleccionado el S.10. de fabricación de productos de caucho, el S.11 de materias químicas y el S. 13 de industrias metálicas básicas, construcción de maquinaria... Estos tres sectores son los que alcanzan los mayores salarios, la productividad y el grado de concentración más elevado y además la agresividad sindical en los sectores 11 y 13 es superior a la de los restantes sectores⁹.

Cuadro 2.— *Cambios en los salarios durante el periodo 1963-76 (1963 = 100)*

S. 1	Extracción de carbón	1.030,9
S. 2	Extracción de minerales metálicos	749,6
S. 3	Extracción de minerales no metálicos	827,9
S. 4	Alimentación, bebidas y tabaco	832,2
S. 5	Industrias textiles	729,5
S. 6	Fabricación de calzado y prendas de vestir	699,8
S. 7	Industrias de la madera y caucho	687,6
S. 8	Fabricación de papel y artículos papel	862,8
S. 9	Imprentas y editoriales	740,5
S. 10	Fabricación productos corcho	841,6
S. 11	Fabricación productos químicos	828,5
S. 12	Fabric. productos derivados petróleo y carbón. Fabric. de productos minerales no metálicos.	888,4
S. 13	Ind. metálicas básicas. Fabric. prod. metálicos. Construcción maquinaria. Constrc. material transporte	875,5
	VALOR MEDIO	814,98
	DESVIACION TIPICA	93,95
	COEFICIENTE DE VARIACION	11,52%
	COEFICIENTE DE SPEARMAN	0,93

Fuente: Encuestas de *Salarios* publicadas por el I.N.E.

9. Elegimos estos sectores industriales en base a las características económicas de los mismos que fueron puestas de manifiesto en el trabajo presentado como Tesis Doctoral (17).

Vamos a comprobar cómo los aumentos salariales conseguidos en estas industrias clave, en base a las características señaladas, son consideradas como guías indicativas para otros sectores industriales. El cambio realizado en estos sectores será una proporción del cambio experimentado por los sectores clave:

$$\dot{W}_i = \delta \dot{W}_c \quad 0 < \delta \leq 1$$

donde \dot{W}_i representa la tasa media de variación salarial en los sectores no básicos y \dot{W}_c es la variable independiente, representando la tasa media de variación salarial en los sectores clave.

Las variables \dot{W}_i y \dot{W}_c las hemos obtenido a partir del cuadro 1 y son simplemente la media aritmética de la variación salarial en los sectores 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12 y la media aritmética de la variación salarial de los sectores 10, 11 y 13 respectivamente. El número de observaciones fue de 13 para cada uno de los años del período 1963-76. Los resultados que obtuvimos al realizar la contrastación se muestran a continuación:

$$\dot{W}_i = 0,507 + 0,9422 \dot{W}_c$$

(5,904)

$$R^2 = 0,8719 \quad DW = 1,735$$

Entre paréntesis figura el valor estadístico t . Podemos observar como la hipótesis ha funcionado bien ya que los valores del R^2 , de la T de Student y el Durbin Watson son adecuados y superan el nivel de significatividad de 99%. Además el coeficiente estimado de la variable independiente es inferior a 1, indicando que la velocidad de ajuste a los cambios ocasionados en los sectores clave no es total pero si que es elevada dado el valor alcanzado.

Comprobamos, así mismo, la influencia que las variaciones en el coste de la vida han tenido en los movimientos de los salarios a lo largo del período tanto en los sectores clave como en las demás industrias. Los resultados han sido los siguientes:

INDUSTRIAS CLAVE

$$\dot{W}_c = 5,164 + 1,351 \dot{C}_v$$

(10,60)

$$R^2 = 0,9544 \quad DW = 2,045$$

RESTO DE INDUSTRIAS

$$\dot{W}_i = 4,568 + 1,358 \dot{C}_v$$

(6,383)

$$R^2 = 0,8874 \quad DW = 2,112$$

Las estimaciones efectuadas en ambos casos son significativos al nivel de 99% —el estadístico t figura entre paréntesis— y el DW logrado sirve para desechar la hipótesis de autocorrelación. El coeficiente estimado de \hat{C}_v nos muestra la capacidad de reacción de los salarios monetarios ante las variaciones en el coste de la vida. En los dos casos el coeficiente es mayor que 1 y logra prácticamente el mismo valor, lo que nos viene a confirmar que a lo largo del período se ha conseguido una tasa de aumento más o menos uniforme de los salarios para los dos bloques de industrias. No obstante hay que subrayar que la capacidad explicativa de la tasa de variación del coste de la vida es mayor en los sectores claves que en las restantes industrias.

El valor del R^2 nos indica cómo en los sectores clave el 95,44% de la variancia de la tasa de variación salarial es explicada por la influencia lineal de la variación en el coste de la vida mientras que en las otras industrias explica una proporción menor, el 88,74%.

VI. CONCLUSIONES

En este trabajo hemos intentado poner de manifiesto las características institucionales del mercado de trabajo derivadas de la consideración de que los salarios se determinan en un proceso de negociación colectiva. La consecución de un salario justo y razonable, por parte de los trabajadores, provoca que la dinámica salarial esté influenciada por los movimientos en los salarios de ciertos sectores dominantes, guías o claves, y por la inflación de precios en el momento de la negociación. El resultado es la tendencia a la conservación de la estructura relativa de salarios y la obtención de una tasa de aumento uniforme con independencia, en ocasiones, de las condiciones económicas de la industria.

Estas características de tipo institucional se han observado en el comportamiento de los salarios para la industria española en el período 1963-76. Así, los movimientos de los salarios para un conjunto de sectores industriales han sido una proporción, inferior a la unidad, de la dinámica seguida por los salarios en los sectores dominantes o claves. La inflación de precios ha explicado, también, el comportamiento de los salarios, que es de mayor cuantía en el caso de los sectores claves. Las relaciones estimadas han sido demasiado simplificadas y quizá habrá que estudiar más detenidamente la selección de los sectores clave y las posibles relaciones de causalidad entre los distintos sectores. A pesar de ello, pensamos que ha sido un primer intento de mostrar la relevancia especial que tienen las características institucionales cuando lo que se pretende es estudiar la dinámica de los salarios industriales así como los efectos transmisores de la inflación.

REFERENCIAS

1. COUTTS, K.; TARLING, R. y WILKINSON, F.: "Wage bargaining and the Inflation Process", *Economic Policy Review*, 1976.
2. CRIPPS, F.: "The money supply, wages and inflation", *Cambridge Journal of Economics*, 1977.
3. DANIEL, W.W.: *Wage Determination in Industry*. Political & Economic Planning, Londres, 1976.
4. EATWELL, J., LLEWELLYN, J. y TARLING, R.: "Money Wage Inflation in Industrial Countries", *Review of Economic Studies*, 1974.
5. ECKSTEIN, O. y WILSON, T.A.: "The determination of money wage in American Industry", *Quarterly Journal of Economics*, 1962.
6. EDGREN, G.; FAXEN, K.O. y ODHNER, C.E.: *Wage Formation and the Economy*, Allen and Unwin, Londres, 1973.
7. FERRI, P.: *I salari nell'economia post-keynesiana*, Etas, Milan 1978.
8. FRIEDMAN, M.: "The Role of Monetary Policy", *American Economic Review*, 1968.
9. FRIEDMAN, M.: *Paro e Inflación*, Unión Editorial, 1977.
10. HICKS, J.: *The Crisis in Keynesian Economics*, Basil Blackwell, Oxford, 1974.
11. HORSMAN, A.A.: "Gripps on wages and the quantity theory-A monetarist reply". *Cambridge Journal of Economics*, 1979.
12. JACKSON, D.A.S.; TURNER, H.A. y WILKINSON, F.: *Do Trade Unions Cause Inflation?*, Cambridge University Press, 2ª Ed., Cambridge 1975.
13. JOHNSTON, J. y TIMBELL, M.: "Empirical test of bargaining theory of wage rate determination" en *Inflation and labour markets*, ed. Laidler y Purdy, Manchester University Press, Manchester, 1974.
14. LAIDLER, D.E.W. y PARKING, J.M.: "Inflation-a survey" *Economic Journal*, 1975.
15. LIPSEY, R.G.: "The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom 1862-1957: A further analysis", *Economica*, 1960.
16. MULVEY, C. y TREVITHICK, J.A.: "Some Evidence on the Wage Leardership Hypothesis", *Scotish Journal of Political Economy*, 1974.
17. PARICIO, J.: *Factores Determinantes de los Salarios Industriales. Aplicación al Caso Español 1963-1975*. Tesis Doctoral, Universidad de Valencia, 1979.
18. PHELPS, E.E.: "Money Wage Dynamics and Labour Market Equilibrium", *Journal of Political Economy*, 1968, reimpresso en (19).
19. PHELPS, E.S. (ed.): *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, McMillan, 1971.
20. PHILLIPS, A.W.: "The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom 1861-1957", *Economica*, 1958.

21. SCITOVSKY, T.: "Market Power and Inflation", *Economica*, 1978.
22. STREETEN, P.: "Wages, prices and productivity", *Kyklos*, 1962.
23. TOBIN, J.: "Inflation and Unemployment", *American Economic Review*, 1972.
24. TREVITHICK, J.A.: "Keynes, Inflation and Money Illusion", *Economic Journal*, 1975.